

# 地域社会への貢献

## 基本的な考え方

東邦ガスグループは、地域の多様なニーズや課題と向き合い、カーボンニュートラル化やレジリエンス向上をはじめとした持続可能な社会に貢献する取り組みを推進しています。東海三県(愛知県・岐阜県・三重県)を中心に、自治体等との連携をこれまで以上に深め、お客さまとの接点を更に強化するとともに、新たな価値の共創に取り組み、これからの地域に求められる課題を解決することで、地域における豊かさの実現に貢献します。

## 地域共生に向けた取り組み

### 自治体と包括連携協定を締結

カーボンニュートラル実現や次世代を担う子どもたちへの教育など地域課題の解決に資する活動に自治体と連携して取り組むため、岡崎市、羽島市、知立市、桑名市、安城市、みよし市と、包括連携協定を締結しました。

これまでに培ってきた知見・ノウハウを活かし、自治体と連携して地域共生に繋がる取り組みを強化することで、

締結先	協定名	締結時期
岡崎市	カーボンニュートラルの推進等に関する包括連携協定	2022年11月
羽島市	ゼロカーボンシティ実現に向けた包括連携協定	2023年 1月
知立市	SDGs推進に関する包括連携協定	2023年 1月
桑名市	ゼロカーボンシティ実現に向けた包括連携協定	2023年 1月
安城市	カーボンニュートラル推進等に関する包括連携協定	2023年 3月
みよし市	まちづくりに関する包括連携協定	2023年 3月

持続可能な社会の実現を目指していきます。



岡崎市との包括連携協定締結



安城市主催の環境啓発イベントでのステージ出展(包括連携協定に基づく取り組み)

## TOPIC

### 安城市公共施設で使用する電力・都市ガスのカーボンニュートラル化

安城市の廃棄物処理施設「環境クリーンセンター」などでつくられたCO<sub>2</sub>フリー電力およびカーボンニュートラル都市ガスを、市庁舎、小学校などの公共施設に2023年4月から順次供給を開始しています。

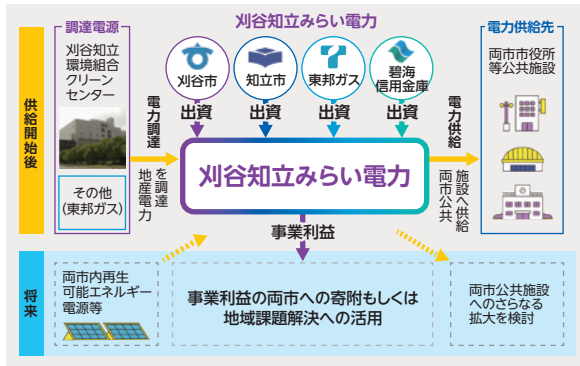
### みよし市でのカーボンニュートラル都市ガスの導入

市庁舎、市民病院、市内の全小・中学校など20施設にカーボンニュートラル都市ガスを2023年4月から供給を開始しました。

### 地域新電力を通じた地域活性化

当社は、自治体等と共同で地域新電力会社を設立し、ごみ発電等の地域の再エネを公共施設等へ供給しています。これにより、地域のカーボンニュートラルおよびエネルギーの地産地消を推進しています。2022年度に新たに3社を設立し、計5社に拡大。今後、事業利益をさらなる再エネの普及に向けた再投資や、自治体への寄付等に還元することを通じて地域活性化に貢献します。

自治体名	電力会社名	設立年月
松阪市	松阪新電力(株)	2017年11月
岡崎市	(株)岡崎さくら電力	2020年 3月
鈴鹿市	鈴鹿グリーンエネルギー(株)	2022年 9月
刈谷市・知立市	刈谷知立みらい電力(株)	2022年11月
一宮市	いちのみや未来エネルギー(株)	2023年 1月



川谷知立みらい電力事業スキーム

### 一 自治体と技術協力に関する基本協定を締結

東邦ガスネットワーク(株)は、名古屋市上下水道局と施設および設備の維持管理や人材育成に関してさらなる連携を図るため、「技術協力に関する基本協定」を締結しました。

管路設備の維持管理や人材育成面で共通の業務課題を有することから、情報交換や共同点検等の連携・協力により、課題の早期解決や事業運営の効率化を目的

### 技術協力に関する基本協定 締結式



協定締結式の様子(2023年3月)

としています。今後もガス設備の維持管理や緊急対応等の保安対策を進めるとともに、関係機関との連携を一層強化し、引き続きお客さまに安全・安心な都市ガスをご利用いただけるよう努めていきます。

### 一 みなとアクルスを通じた地域社会への貢献

「みなとアクルス」は、水と緑に溢れ、人にやさしい歩いて楽しめる歩行者中心の環境と調和したまちづくりを進め、2018年9月の第1期まちびらき以降、多くの方がこのまちを訪れています。地域における社会課題を解決するため、みなとアクルスはコンセプト「人と環境と地域のつながりを育むまち」を掲げ開発を進めています。

みなとアクルスでは、エリア内のエネルギー需給を一括管理しており、2022年度はCO<sub>2</sub>削減率69%(当初目

標は60%)を達成しました(1990年比)。

また、ZEH-M Oriented\*を取得した分譲マンションが2023年3月に竣工し、既設265戸と同様に、238戸全戸に「エネファームtypeS」を設置。24時間定格運転し、発電電力の余剰分はエネルギーセンターを通じてまちの他の施設へ融通するなど、分散型電源の一つとして、エネルギーの地産地消を進めています。

今後、環境省の脱炭素先行地域として、名古屋市とともに、みなとアクルスにおいて、再生可能エネルギーの最大化と先進技術の導入に取り組みながら、地域課題を解決し地域の魅力と住民のくらしの質を向上させる地方創生に資する脱炭素のモデルとなる取り組みを進めていきます。

\*ZEH-M Orientedとは、共用部を含む建物全体で、一次エネルギー消費量を20%以上削減したマンション



みなとアクルスの全景



脱炭素先行地域選定証



# 地域社会への貢献

## 「みどりのカーテン」の普及活動

植物で建物の温度上昇抑制を図ることにより、省エネにつながる「みどりのカーテン」の普及に2014年度から取り組んでいます。2022年度は、ゴーヤの種子500袋と苗728本を名古屋市に寄贈し、各区で開催される環境イベント「環境デーなごや」の地域行事などを通じて、市民の皆さまに配布されました。



感謝状の授与式

## こどもや高齢者の見守り活動

こどもの犯罪被害を抑止するため、販売店、工事会社等とともに、「こどもを守る防犯活動」を行っています。約200の事業拠点等を「こども110番の家」として、危険を感じたこどもを保護するほか、車両約2,200台に「こども防犯パトロール協力車」ステッカーを掲示しています。

また、当社と東邦ガス・カスタマーサービス(株)は、高齢者の見守り活動への協力に関する自治体との協定を締結し、高齢者が安心して暮らせる地域づくりに協力しています。

## 次世代層への教育

### 学校教育の支援活動

東邦ガスネットワーク(株)では、次世代を担う子どもたちに、「エネルギー・防災」、「環境」、「食」について学ぶ出前授業を小・中学校で実施しています。

2022年度は、「考えよう!エネルギーと防災」、「地球環境と天然ガス」等のプログラムを24校54回実施し、2023年度からは省エネ調理を体験する「粉ふき芋をつくろう」を開始しました。また、地域団体等と連携した活動にも取り組んでいます。



出前授業の様子

### EPOC「環境教育講座」の開催

中部地域の産業界が中心となって設立した「環境パートナーシップ・CLUB(EPOC)」に参加し、子どもたちが環境問題を身近な問題としてとらえる事ができる環境教育講座を開設しています。

2022年度は、「ビオトープを通じて学ぶ生物多様性」

「展示館での見学・学習」の講座を計12回開催し、343人の小学生に参加いただきました。



環境教育講座の様子

### ガスエネルギー館での環境・エネルギー教育

当社が運営するガスエネルギー館では、「地球温暖化とエネルギー」をテーマに、楽しく学べる参加・体験型の展示等を通じ、小・中学生が環境の大切さを考える機会を提供しています。

また、「エコ教室」を毎月開催し、ビオトープの生き物観察や、リサイクル材料を利用したアート作品制作のほか、地域の大学と共同で生態系保全をクイズ形式で学ぶ教室などを実施しました。



地域の大学と共同で開催したエコ教室の様子



## 文化・スポーツ等を通じた地域貢献

### 読書感想文「こころの木」

小学生に読書の喜びを感じ、自然とのかかわりについて考えてもらうため、自然をテーマとした読書感想文「こころの木」を2001年度から実施しています。

2022年度は4,498作品の応募をいただき、感動大賞や東邦ガス100周年記念特別賞など計109作品を表彰しました。



表彰状授与の様子

### ソフトテニス教室・野球教室の開催

当社ソフトテニス部では、小・中・高校生を対象に、学校訪問するなどしてテニス教室を実施しています。2022年度は、常滑市立南陵中学校にて開催された「テニスコートオープン記念事業」に選手らが講師として参加しました。

また、当社硬式野球部では、地元のこども向けに野球

教室を開催しています。2022年度は、みなとアクルスにて小学生以下を対象に、ストラックアウト、スピードガン測定を行い、約200人に参加いただきました。

今後もスポーツ振興活動を通して、地域貢献に積極的に取り組んでいきます。



ソフトテニス教室の様子



野球教室の様子

### 東邦ガス旗争奪少年野球大会

地域のスポーツ振興と中学生の皆さんの健全な育成に貢献するため、日本少年野球連盟(ボーイズリーグ)とともに1993年度から少年野球大会を開催しています。2022年度は29チームが参加し、熱戦が繰り広げられました。



少年野球大会の様子



# 人事諸施策の推進 ～人的資本の強化に向けて～

## 基本的な考え方

「会社の成長力の源泉は人である」との認識のもと、多様な人材の確保および育成、活躍促進に取り組んでいます。東邦ガスグループビジョンに掲げる「2030年代半ばに目指す姿」の実現に向けて、多様な人材がエンゲージメントを高めながら能力を最大限発揮できるよう、人材マネジメント、ダイバーシティ&インクルージョン、働きやすさの向上、安全・健康管理に努めています。なお、人事諸施策の推進にあたっては、人種・性別・年齢・国籍・障がいなどによる差別を排除し、人権を尊重します。

●2022年度実績  
エンゲージメントレーティング BB  
※(株)リンクアンドモチベーションによる  
エンゲージメント調査結果

## 人材マネジメント

採用や育成・配置、公正かつ適切な評価・処遇を通じて、コア事業を支える人材、変革期の事業を牽引するマネジメント力や専門性を備えた人材の活躍を促します。

### 雇用の状況 ※1

		男性	女性
従業員数(人) ※2	単独	1,312	326
	連結	4,605	1,475
平均年齢(歳)		41.8	40.5
平均勤続年数(年)		16.4	17.4
新卒採用数(人) ※3		62	27
キャリア採用数(人) ※4		28	
再雇用者数(人) ※5		121	
離職率(%) ※6		1.77	

※1 2023年3月末時点のデータ。なお、「従業員数」以外の項目は全て単独の数値  
※2 出向者を除くフルタイム勤務者 ※3 2023年4月入社 ※4 2022年度実績  
※5 パートタイム勤務者含む ※6 2022年度実績(出向者含む)

### 人材マネジメント推進体制

人事担当役員のもと、人事部が主体となり、経営戦略に連動したマネジメント方針を策定し、部門や関係会社と連携して各種施策を実行しています。重点課題は経営会議に諮り、取締役会へ報告しています。

### 採用

「自ら考えて実行し、未来を切り拓いていける素養を持った方」の採用を目指しています。採用にあたっては、当社Webサイト・説明会などにより採用情報を公開し、公正かつ公平な選考を実施しています。

### 人材育成プログラム

脱炭素やデジタル化といった環境変化に柔軟に対応し、変革を推進できる人材を育成するため、「仕事を通じた職場での育成(OJT)」を基本に、「集合研修(OFF-JT)」「自己啓発」などを効果的に結び付け、従業員の能力開発を行っています。また、2022年度から新たに、全管理者を対象に組織のアウトプット向上を目的としたマネジメント研修も開始しました。

		若手層	中堅層	管理職層
集合研修	階層・役割別研修	2年目研修、3年目研修、中堅リーダー研修など		労務管理研修、新任チーフ研修、マネジメント研修など
	選択・選抜研修	ビジネススキル強化研修、基礎力アップ研修、異業種交流型研修 ※1 DX研修など		戦略ワークショップ ※2
	キャリア形成・ダイバーシティ	女性向けキャリア研修、育休・産休前セミナー		ダイバーシティ研修
		キャリア研修(30歳、40歳、50歳)		
自己啓発	公的資格取得			
	通信教育、社外研修			
	社外留学、社内認定試験など	—		
OJT	仕事を通じた職場での育成			

※1 リーダーシップやイノベーションをテーマに社外メンバーとの交流を通じて、能力伸長につなげるための研修。  
※2 次世代経営者候補の育成のため、会社の成長戦略の策定を通じて、経営視点などの能力伸長につなげるための研修。

### 異動・キャリア形成

毎年、上司とキャリアプランについて話し合う機会を持ち、異動希望の確認やキャリア形成に活用しています。従業員が「やりがい・働きがい」を感じられるよう、適材適所の配置を目指しています。

また、社内公募制度や留学制度等を通じて、従業員の自発的なキャリア形成をサポートしています。



制度	概要
新規事業アイデアの社内公募	若手・中堅層から新規事業のアイデアなどを公募。審査通過者は、新規事業等の検討部署に異動。
国内外大学院留学	「MBA」、「事業構想」など、高度かつ専門能力の習得のため社外派遣を実施。
語学留学	オンライン英会話・添削学習を実施し、将来の海外人材を育成。
海外拠点でのフィールドワーク	海外人材育成のため、海外事務所に派遣し、ビジネス英語力や海外で必要な知識・ノウハウを習得。



### 人事処遇制度

「多様な人材の活躍」「自立的な人材の育成」「業績・成果の反映」などを目的に、「役割等級制度の複線化」や「目標管理制度」などを採用しています。仕事を通して個人の成長を促進するとともに、業績・成果やそのプロセスを適切に評価・フィードバックすることで、納得感と緊張感のある処遇を目指しています。

## ダイバーシティ & インクルージョン

組織の活性化や競争力の強化、イノベーションの創出を目指し、多様な人材の確保・育成や、相互理解を深めるための組織風土づくりに取り組んでいます。また、女性およびキャリア採用者については、本人の適性や能力を加味しつつ、積極的に管理職への登用を図っています。

### 相互理解を深めるための組織風土づくり

従業員一人ひとりの多様性を受容し、個々人の能力を最大限に発揮できる組織風土づくりのため、ダイバーシティ推進の意義・目的に対する理解を深めるセミナーや職場ミーティングの実施に加え、各職場のダイバーシティ課題の解決を図る活動「カエル会議」\*を全社展開しています。

\*「カエル会議」とは、チームで目指す目標(ありたい姿)を設定し、その目標達成にむけた課題を抽出して、改善案を策定する会議を指します。(株)ワーク・ライフバランスの登録商標です。

### TOPIC

#### カエル会議取り組み例

メンバー同士の相互理解とコミュニケーションの活性化を目的に、お互いの強み・弱みに関する評価シートを作成し毎月異なるペアで自己・他己評価を実施。お互いの仕事に興味関心が深まることで、チームワークの向上につながっています。また、夕礼やチャットルームを活用し全員で会話できる機会を設け、在宅・出社に関わらずメンバー全員でコミュニケーションを取れるようにしています。



カエル会議

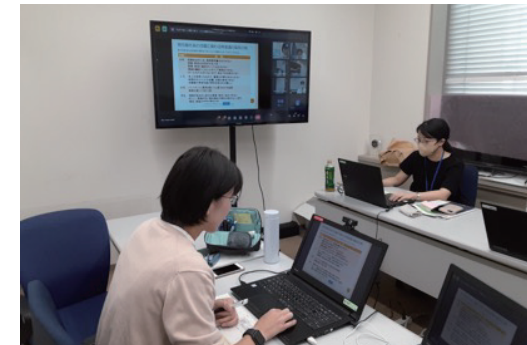
### 女性の活躍

女性の活躍推進に向けて、採用強化や働き方に係る制度の充実、管理職への登用に向けた意識啓発などに取り組んでいます。

採用面では、女性管理職が出席する女子学生向けイベントを開催するなど、女性が働きやすく活躍できる会社であることを積極的にPRしています。なお、2022年度の総合職採用者に占める女性の割合は、32.8%となっています。

制度面では、法定を上回る育児休業・短時間勤務制度等を設けているほか、不妊治療での通院や婦人科検診受診時に保存休暇(失効有給休暇の積み立て)を使用可能としています。

また、女性従業員のキャリア形成促進に向けて、若手・中堅・管理職層ごとの各種研修や、社内外ロールモデルとの交流を通し、本人のキャリア形成支援を図っています。



オンラインにて産休・育休セミナーを実施(女性活躍)

●2025年度目標  
女性管理職者数 30人以上

●2022年度実績  
女性管理職者数 26人  
(女性管理職比率:3.4%)  
※2022年度末時点。出向者含む。

# 人事諸施策の推進 ～人的資本の強化に向けて～

## 「えるぼし認定」を取得

当社は、2021年7月、女性活躍推進法に基づく女性活躍に関する認定制度「えるぼし」の認定を受けました。また、2023年5月には「あいち女性輝きカンパニー」認証を取得しました。



厚生労働省  
女性活躍推進優良企業  
「えるぼし」認定



愛知県  
「あいち女性輝きカンパニー」  
認証取得

## キャリア採用者の活躍

多様な人材を確保するため、さまざまな業種からの中途採用を実施しています。経験・専門性を最大限活かせるよう配置・育成し、既存従業員との相乗効果の創出を図っています。2022年度のキャリア採用者数は28人（キャリア採用比率25.5%）でした。

## シニア層の活躍

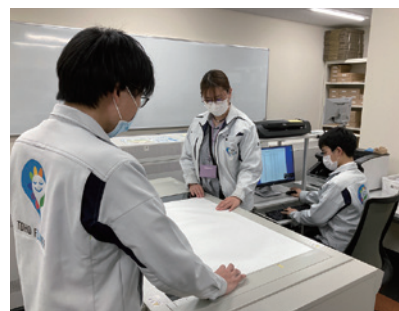
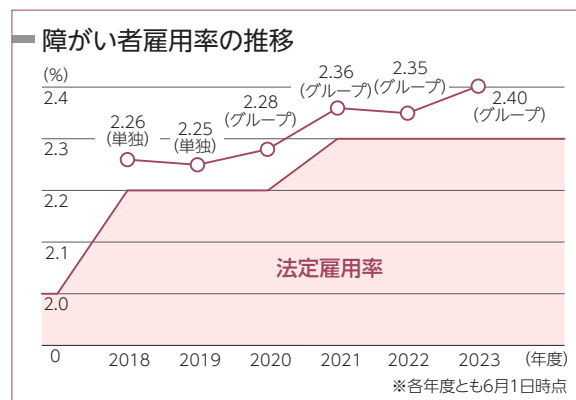
定年退職を迎える従業員のうち、働き続ける意欲がある希望者を再雇用しており、8割以上（2022年度実績）の定年退職者が、長年培ってきた技術・技能・専門知識・経験を発揮し、定年後も引き続き活躍しています。

また、50歳以降の勤労意欲の向上や役割発揮の促進、段階的なキャリア意識の醸成に向けて、50歳従業員を対象にしたキャリア研修、55歳従業員を対象にしたキャリア講演会および個別面談を実施しています。

## 障がい者の活躍

障がい者の自立と社会参加を支援するため、積極的な雇用に取り組んでいます。2019年に特例子会社として東邦フラワー（株）を設立し、当社グループ全体における法定雇用率の持続的な達成と地域社会への貢献を目指しています。

当社グループにおける障がい者雇用率は2023年6月現在、2.40%と法定雇用率（2.3%）を達成しています。さまざまな職場で各種業務に従事しており、今後も、就業職場や職域の拡大に努めていきます。



東邦フラワー（株）の職場

## 働きやすさの向上

従業員の仕事と生活の両立・充実を図るため、働きやすい環境の整備に努めています。

### 柔軟な働き方の推進

自律的で効率的な勤務を行えるよう、フレックスタイム制や裁量労働制、時短勤務などの労働時間制度を導入しています。また、働き方の柔軟性をより一層高めるため、在宅勤務やサテライトオフィス勤務などテレワーク体制を拡充するとともに、テレワークにおいても出社時と変わらない働き方を可能とするため、業務のオンライン化（Web会議、社内ビジネスチャット、電子決裁等）を推進しています。

### 育児・介護・治療などとの両立支援

子育てや介護、治療などとの両立を支援するため、休業制度や短時間勤務制度、リハビリ出社制度の導入に加え、専門家による相談窓口を設けています。また、ボランティア活動のための特別有休制度の導入や、地域貢献している従業員を表彰する地域社会貢献表彰制度を設けるなど、従業員のワークライフバランスを支援しています。

### 育児・介護休業等の新規取得者

(単位:人)

年度	2018	2019	2020	2021	2022
育児休業	17(1)	23(2)	21(5)	33(15)	39(25)
育児時短	12	15(2)	19(1)	7	20(2)
介護休業	1(1)	2	1	1	0
介護時短	1	0	2	1	1

※カッコ内は男性（内数）  
※東邦ガス(株)・東邦ガスネットワーク(株)の合計実績



## ■ 男性の育児休業等取得率

	2022年度 実績	2023年度 目標
育児休業や育児目的の特別 休暇を取得した男性従業員比率	96.5%	100%

※子が生まれた男性従業員のうち、育児休業や育児目的の特別休暇を取得した従業員の割合。なお、育児休業を取得した割合は29.4%。

※東邦ガス(株)・東邦ガスネットワーク(株)の合計実績



### 「くるみん認定」を取得

当社は、子育てサポート企業として厚生労働省が認定する「くるみんマーク」を2018年に取得しました。2023年には、高い水準で子育て支援に取り組む企業として「プラチナくるみん」にも認定されました。

## ■ 生産性の向上

デジタルツールの活用(RPA、社内問い合わせ用チャットボットの導入等)や業務プロセスの見直しによる業務効率化、働きやすい環境の整備、強みや個性発揮の一環として服装の自由化などを推進しています。

長時間労働の防止に向けては「時間外・休日労働に関する協定書(36協定)」を遵守するとともに、労働時間や働き方に関する労使委員会を定期的に開催し、適正な労働時間管理や働き方の見直しに取り組んでいます。また、労働時間相談窓口を労使双方に設置し、個別の相談や問い合わせに対応しています。

## ■ 主な両立支援制度(2023年7月現在)

項目	制度	内容
育児	育児休業制度	妊娠中～子が満3歳に達するまで、通算最長2年間、最大3回まで分割して取得可能
	産後パパ育休制度	子の出生後8週間以内で、通算最長4週間、最大2回まで分割して取得可能
	育児短時間勤務制度	妊娠中、または子が小学校4年生の4月末(心身に障がいを持つ子の場合、小学校6年生の年度末)まで、小学校1年生までは1日2時間まで、小学校2年生以上は1日1時間まで、30分単位で所定勤務時間を短縮可能
	産前産後休暇	原則、産前6週間と産後8週間
	配偶者出産特休	配偶者の出産後2か月以内に2日まで取得可能
	子の看護休暇	子が小学校4年生の4月末(心身に障がいを持つ子の場合、小学校6年生の年度末)まで取得可能
介護	介護休業制度	対象要介護者1人につき、1年を限度とする範囲内で、3回まで分割して取得可能
	介護短時間勤務制度	対象要介護者1人につき、5年を限度とする範囲内で3回まで分割して取得可能 1日2時間を限度に、30分単位で所定勤務時間を短縮可能
	介護相談窓口サービス	電話・メールで介護に関する相談が可能な外部サービスを提供
その他	フレックスタイム制	利用期間に定めなく利用可能(一部職場除く)
	フレッシュアップ年休	3日連続での有給休暇を取得可能
	ボランティア休暇	年間5日間を上限に特別休暇(有給)を取得可能
	地域社会貢献表彰制度	地域活動に長年貢献している社員を表彰し地域活動への参加を奨励

## ■ ハラスメントの防止

パワハラやセクハラなどのハラスメントを防止するため、管理職教育やガイドブックの配布、職場での話し合いなどを実施しています。また、ハラスメントで悩む従業員のために専門の相談窓口も設置しています。

なお、就業規則においてハラスメントを禁止行為と定め、その行為者には懲戒する旨を定めています。

## ■ 対話重視の労使関係

当社は、管理職などを除く全従業員が東邦ガス労働組合の組合員になるユニオンショップ制を採用しています。労働組合との対話を重視し、健全かつ良好な労使関係と労働環境を維持するため、労使協議会や経営懇談会などを定期的に開催し、相互理解を図っています。

## ■ 労働関係法令の遵守

当社グループでは、労働基準法を始めとした労働関係法令の遵守に努めています。

2022年度において、労働関係法令に関する重大な違反は発生していません。今後も法改正等の動向を注視し、適切な対応を進めていきます。



# 労働安全衛生への取り組み

## 基本的な考え方

「働く人の安全と健康の確保は、企業としての基盤である」との考えのもと、社員の健康支援と安心快適な職場づくりに取り組んでいます。健康経営を推進し、社員が長期的にわたって活躍できる環境を整備します。

### 東邦ガスグループ「安全・健康宣言」

東邦ガスグループは、持続可能な社会に貢献するため、エネルギー事業者としての進化、くらしやビジネス分野での多様な価値の創造、社会課題解決の推進に取り組んでいます。

これらの取り組みを支えるのは「人」であり、「働く人の安全と健康」の確保は、企業としての基盤であると考えています。労働災害、交通災害および疾病の防止を図り、従業員の安全と健康を確保するとともに、快適な作業環境の形成に取り組んでいきます。

### 労働安全衛生推進体制

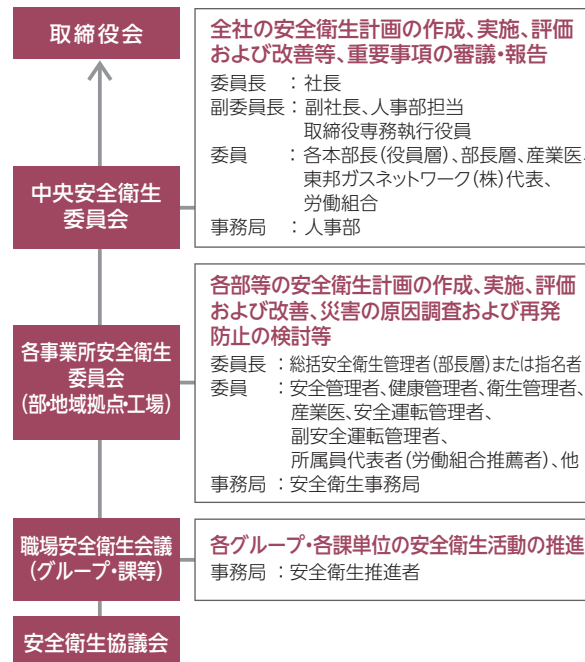
社長を委員長とする中央安全衛生委員会を年に2回開催し、全社的な安全衛生の管理徹底、健康づくりの促進を図っています。3か年の活動計画や毎年の活動計画を審議し、結果に基づき次の計画に反映するとともに、その内容は取締役会に報告しています。

中央安全衛生委員会の下に、各事業所安全衛生委員会、職場安全衛生会議を置き、相互連携のもとで全社一丸となった安全衛生活動を展開しています。各事業所安全衛生委員会は、労働組合の推薦者が半数以上となるよう構成し、従業員参加型の活動としています。

また、協力会社を含めた安全衛生協議会を組織し、安全・品質に関する教育・啓発や現場パトロールを行う等、全体での労働災害防止に努めています。

さらに、各事業場の安全衛生推進者を中心に、職場の健康づくり活動にも取り組んでおり、ウォーキングチャレンジなどに参加することで従業員の健康を促進すると

### 安全衛生活動推進体制図



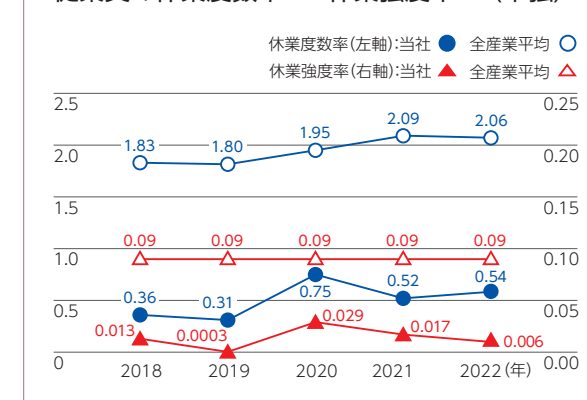
もに、職場におけるコミュニケーションの活性化も図っています。

### 労働災害の発生状況

2022年の休業度数率は、全産業平均(事業所規模100人以上)を下回る水準です。災害発件数は2件(休業2、不休0件)で、前年比マイナス1件でした。休業災害のうち1件は凍結した路面での転倒災害、他の1件はお客さま宅で作業中に体勢を崩して40cm下の地面への転落災害です(何れも骨折)。また、例年は転倒による骨折が5割を占めています。

発生時には災害ニュースを発行し、全従業員へ情報を共有したり、臨時のメルマガを発行するなどにより、同種の災害の防止に努めています。

### 従業員の休業度数率※1・休業強度率※2(単独)



※1 延べ労働時間100万時間当たりの労働災害による休業件数によって、災害発生の頻度を表す

休業度数率=(休業件数)÷(労働者の延べ労働時間数)×1,000,000

※2 延べ労働時間1,000時間当たりの延べ労働損失日数によって、災害の重さの程度を表す

休業強度率=(延べ労働損失日数)÷(労働者の延べ労働時間数)×1,000

## ■当社グループ全体での安全衛生活動

当社グループでは、各社の毎年の安全衛生活動方針や実績の共有化を図り、相互に高めあう活動を実施しています。

また、協力会社を含めた安全衛生協議会を組織し、安全・品質に関する教育・啓発や現場パトロールを行う等、全体での労働災害防止に努めています。

## ■労働安全衛生教育・制度

### 安全体感訓練

ガス工事に関する過去の災害事例の紹介や、ダミー人形等を利用して目の前で危険体験ができる訓練施設を本社構内に設置しています。安全性を確保した環境下で、墜落、引火、静電気、土砂崩壊等の危険な状況を実際に体感し、危険への感受性を高めることで、労働災害防止につながっています。



訓練施設

### 運転者認定制度

社有車を運転する従業員を対象に社内運転免許制度を設けています。新規取得時には入門訓練等を実施するとともに、5年ごとの更新時にも添乗試験や適性検査等を実施するルールとし、交通災害の防止を図っています。

また、ドライブレコーダーを全車両に設置、上司等が録画映像を抜取確認し、指導しています。



指導の様子

## ■健康経営の推進

当社グループは、従業員が長期にわたって活躍できるよう、健康支援と安心快適な職場づくりに取り組んでいます。

### 総合健康診断

健康保険組合と連携して、労働安全衛生法で定められた定期健康診断に、胃・歯科検診、個別面談などを加えた総合健康診断を実施し、「若年時からの健康づくりの促進と生活習慣病の予防」を徹底しています。定期健康診断の受診率100%を目標としており、毎年100%を維持しています。

### 健康相談窓口

産業医・保健師による健康相談ダイヤル・メール窓口を設けて、こころやからだの不調に関して、従業員本人・上司のどちらからでも幅広く相談を受け付けており、早期対応による健康改善に取り組んでいます。

## メンタルヘルス対策

一次予防として、新入社員・中堅社員・管理者に対して階層別のメンタルヘルス教育を実施している他、ストレスチェックの集団分析結果を踏まえた職場改善の支援活動を毎年実施しています。また、総合健康診断時に必要に応じて保健師による心の健康相談を実施しています。休職者に対しては、復職支援制度を設けて、産業医・保健師と職場上司・人事部が連携して復職支援を行っています。

### 受動喫煙対策

2012年に屋内喫煙室の整備、統廃合による分煙対策が完了しており、現在は喫煙所の屋外化や喫煙ルール移行に向けた準備も進んでいます。また、社内診療所における禁煙外来やオンライン禁煙外来などを実施し、禁煙を希望する社員を支援しています。

「健康経営優良法人2023～ホワイト500～」に認定  
当社は、2023年3月、経済産業省と日本健康会議が共同で実施している「健康経営優良法人2023（大規模法人部門）～ホワイト500～」の認定を受けました（4年連続）。



# 人権尊重への取り組み

## 基本的な考え方

持続的な社会の発展に貢献し、社会とともに持続的に発展していくためには、事業活動に関わるステークホルダーの尊厳が守られ、権利が尊重されることが必要であると考えています。こうした考え方のもと、当社グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等の国際規範に則り、「東邦ガスグループ人権方針」を制定しました。従業員をはじめ、お客さま、お取引先、地域社会などのさまざまなステークホルダーの方々の人権を尊重し事業活動を進めることで、引き続き、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

当社は、国連グローバル・コンパクトが定める4分野（人権・労働・環境・腐敗防止）に関する10原則に賛同・署名し、国連グローバル・コンパクトに参加しています。



## 東邦ガスグループ 人権方針

### はじめに

東邦ガスグループは、「東邦ガスグループ人権方針」（以下、「本方針」という）を定め、人権尊重の取り組みを推進していきます。

本方針は「東邦ガスグループ サステナビリティ方針」に基づいて定めたものであり、東邦ガス株式会社の取締役会の承認を得て決定したものです。

### 1. 人権尊重に対する考え方

国連の「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」をはじめとする人権に関する国際的な規範を支持・尊重します。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の実践に努めます。

東邦ガスグループの役員および従業員は本方針に基づき、人権尊重の取り組みを推進していきます。また、取引先のみならずにも本方針の支持を期待します。

### 2. 適用法令

事業活動を展開する国や地域で適用される法令を遵守します。国際的に認められた人権と各国・地域の法令との間に矛盾がある場合には、国際的に認められた人権を尊重するための方法を追求します。

### 3. 事業活動における人権の尊重

事業活動において、人権を尊重し、以下のとおり人権への負の影響の防止と軽減に努めます。

**3-1** お客さまに対して誠実に対応し、安全の確保と品質の改善に努めます。

**3-2** 取引先やその他の関係者による人権への負の影響が、東邦ガスグループの事業、製品またはサービスと直接関連している場合には、取引先に対してその防止・軽減に努めるよう求めていきます。

**3-3** 従業員の人権を尊重し、健全で働きやすい職場づくりを目指します。

**3-4** 事業活動が地域に与える影響について理解し、地域社会との共生に努めます。

### 4. 人権デュー・ディリジェンス

人権デュー・ディリジェンスの仕組みの構築・実行に継続的に取り組むことを通じて、事業活動が人権に対して及ぼす負の影響を特定・評価し、そのリスクを防止または軽減するための措置を講じることに努めます。

### 5. 救済と是正

事業活動が、人権に対する負の影響を及ぼした、あるいは助長したことが明らかになった場合、適切な手続きを通じて、その救済と是正に努めます。

### 6. 対話と協議

人権に対する潜在的および実際の影響への対処に向けて対話と協議に努めます。

### 7. 教育・啓発

人権に関して正しい理解と認識を深めるため、継続的な教育と啓発を行います。

### 8. 情報開示

本方針に基づく人権尊重の取り組みについて、ウェブサイト等を通じて開示します。





## 人権尊重への取り組み

当社グループは、従業員の人権意識の向上を図るとともに差別やハラスメント等の防止を推進し、人権に関する負の影響の防止・軽減に取り組んでいます。

### 主な取り組み

	内容
従業員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ハラスメント研修</li> <li>・労働安全衛生の推進</li> <li>・コンプライアンス意識調査による潜在リスクの調査</li> <li>・各種相談窓口の設置と対応</li> </ul>
取引先	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権方針による人権尊重の要請</li> <li>・CSR調達方針・ガイドラインによる人権尊重の要請</li> </ul>
お客さま・地域	<ul style="list-style-type: none"> <li>・お客さま情報の保護</li> <li>・環境対策の推進 (温暖化対策、資源循環等)</li> </ul>

### サプライチェーンにおける取り組み

「東邦ガスグループ CSR調達方針」に基づいて、「東邦ガスグループ CSR調達ガイドライン」を定め、児童労働・強制労働の禁止、差別の禁止など、人権尊重の取り組みを取引先の皆さまとともに推進しています。

#### サプライチェーンとの協働

<https://www.tohogas.co.jp/corporate/eco/social/sce/>

## 東邦ガスグループ CSR調達ガイドライン

### 1. 品質・価格・納期・保守管理等

- (1) 品質・安全  
品質、性能が当社グループの要求する水準を満たし、かつそれが合理的な期間、保持されるものであり、使用および操作にあたって安全性が確保された製品・サービス等の提供をお願いします。また、技術水準の維持・向上に努めるようお願いします。
- (2) 価格  
仕様、品質、納期、購買数量及び市場価格動向等に照らし、適正かつ合理的な価格での製品・サービス等の提供をお願いします。
- (3) 納期  
製品・サービス等の納入にあたっては納期を遵守するとともに、安定供給の継続に努めるようお願いします。
- (4) 保守管理・アフターサービス  
点検、保守、補修および事故、故障時の対応が迅速、安全かつ的確に実施でき、必要な部品、技術的援助が迅速に提供できる体制の保持をお願いします。

### 2. コンプライアンス

事業活動を行う国・地域で適用される関連法令を遵守し、社会の良識や倫理の尊重をお願いします。

### 3. 情報セキュリティ

購買取引によって得た個人情報や機密情報などは、厳重に管理・保護し、適切な範囲で利用するようお願いします。情報の不当利用や漏洩が発生しないよう、情報流出防止対策の徹底をお願いします。

### 4. 環境への配慮

環境保全や環境負荷低減等に努めるようお願いします。  
商品やサービスの調達時には、環境を考慮し、環境への負荷ができるだけ少ない商品やサービスを選択するなど、環境負荷の低減につながる調達へのご協力をお願いします。

### 5. 人権・労働安全衛生

事業活動において、影響を受ける人々の人権や労働安全衛生が尊重されなければならないことについて理解を深め、差別、強制労働、及び児童労働の禁止を含めて人権を尊重するとともに、適正な労務管理や安全で健康な職場環境の維持等に努めるようお願いします。

### 6. 地域社会への貢献

事業活動を行う国・地域の文化、習慣に配慮するとともに、地域とのコミュニケーションに努めるようお願いします。

### 7. お取引先への働きかけ(サプライチェーン・マネジメント)

自らがCSR調達に取り組むだけでなく、お取引先に対しても、CSR調達の働きかけに努めるようお願いします。